

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan

Genie Aulia Rawani¹, Fauzi Arif Lubis²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : g.auliarwni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian data manajemen pada PT. Telkom Akses Medan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Data yang diikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Dengan menggunakan analisa regresi melalui perangkat lunak *SPSS 16,0*. Didapatkan hasil bahwa variable lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, kerja sama tim yang dibangun serta motivasi dari setiap elemen sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan membaik, Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of employees in the data management department at PT. Telkom Access Medan, the sample in this study amounted to 35 people. Collecting data using a questionnaire method. By using regression analysis through *SPSS 16.0* software. The results showed that the variables of work environment and work motivation had an effect on employee performance. A good work environment, the establishment of teamwork and motivation from each element so as to create an increase in employee performance, The work environment is a working condition to provide a comfortable working atmosphere and situation for employees in achieving the goals desired by a company.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu seperti halnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Handoko: 2001).

Karyawan yang bekerja dengan baik, dan cerdas akan menciptakan kualitas perusahaan yang tinggi. Karena, Karyawan adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam struktur perusahaan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien (Bilson: 2002). Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan, salah satunya adalah dukungan terhadap kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mampu

membuat karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan (Bintoro, dan Daryanto: 2017).

Menurut Sutrisno dalam penelitian Eldha Shintia, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja (Eldha shintia, Alini Gilang: 2016).

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif seperti penerangan, sirkulasi udara, ruangan kerja yang nyaman, kebersihan, tata letak (Lay Out), hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja, keamanan serta terjalinnya komunikasi yang baik diantara seluruh komponen perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang paling memuaskan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo, motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi bisa tercapai. Apabila motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Indri Dayana dan Juliester Marbun 2018).

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Telkom Akses Medan yang merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi, jaringan dan informasi diwilayah Indonesia serta merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi yang memiliki layanan paling lengkap dan jaringan terbesar di Indonesia yang didalamnya melibatkan ribuan bahkan mungkin ratusan ribu karyawan dari seluruh perusahaannya yang tersebar diseluruh Indonesia untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut hasil survei yang telah dilakukan pada PT. Telkom Akses Medan, yaitu berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada bagian DAMAN (Data Manajemen) menyatakan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu suasana tempat kerja yang tidak mendukung sehingga mengurangi kenyamanan kerja dan masalah pengaturan tata letak yang kurang baik serta penerangan yang belum memadai sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

Permasalahan lainnya adalah berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang dihasilkan karyawan masih kurang baik (sedikit), insentif yang diberikan dalam bentuk bonus kepada karyawan yang melebihi target belum mampu memberikan dorongan atau semangat kerja karena jumlah insentifnya masih relatif kecil, pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan kenaikan jabatan masih jarang dilakukan perusahaan kepada beberapa karyawan yang berprestasi.

Dari uraian permasalahan diatas, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan kurangnya motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung terhadap kontribusi berupa perilaku dan kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Rasa tidak nyaman akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan".

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Sedarmayanti :2009).

Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, menurut Nitisemito “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito: 1992). Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu, penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti: 2009).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo : 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, (1) keinginan untuk memperoleh penghargaan, (2) keinginan untuk memperoleh pengakuan, (3) kondisi lingkungan kerja, (4) kompensasi yang memadai, (5) supervisi yang lebih baik, (6) adanya jaminan pekerjaan, dan (7) status dan tanggung jawab (Veithzal Rivai dan Ella: 2011). Sedangkan indikator motivasi kerja terdiri dari (Sofyandi dan Garniwa: 2007):

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan *Keith Davis* bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Anwar Prabu Mangkunegara: 2011).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan (Kasmir: 2016).

Indikator mengenai kinerja karyawan, terdiri dari (Wibowo: 2014):

1. Tujuan : sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. Standar : suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Alat dan sarana : sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
4. Kompetensi : kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka- angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif (Sumadi Suryabrata: 2011). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian (Sugiyono:2013). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian data manajemen PT. Telkom Akses Medan, sebanyak 35 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2013). Jumlah sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya (Syahrman Yusri dan Umiyati Idris: 2081).

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan komunikasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasilnya setelah dilakukan pengolahan data adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.212	3.446		1.222	.231
1 Lingkungan Kerja	.458	.103	.444	4.429	.000
Motivasi Kerja	.478	.088	.548	5.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data pada tabel 1, dapat diketahui $Y = 4,212 + 0,458 + 0,478$. Persamaan ini bermakna bahwa jika nilai lingkungan kerja (X_1) di tingkat kan 100% maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,458 satuan. Demikian pula, ketika motivasi kerja di tingkatkan 100%, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,478 satuan.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis secara persial. Uji hipotesis persial dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis statistik persial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) $H_0: \beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat: (2) $H_1: \beta \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Y).

Adapun kriteria menentukan keputusan pengujian hipotesis persial adalah dengan membandingkan nilai probabilitas yakni: (1) terima H_0 dan H_1 ditolak, apabila nilai probabilitas ($Sig > 0,05$), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat; dan atau (2) tolak H_0 dan H_1 terima, apabila nilai probabilitas ($Sig < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dilihat dari nilai probabilitas pada Tabel 1, untuk variabel lingkungan kerja nilai probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, untuk variabel motivasi kerja, diperoleh nilai probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$., untuk itu, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis berikutnya adalah pengujian hipotesis secara simultan. Hipotesis statistik simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) $H_0: 1=2=0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pertama dan variabel bebas kedua terhadap

variabel terikat; (2) H1: salah satu $\neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pertama dan variabel bebas kedua terhadap variabel terikat).

Kriteria menentukan keputusan pengujian hipotesis simultan adalah dengan membandingkan nilai probabilitas yakni: (1) terima H0 dan H1 ditolak, apabila nilai probabilitas ($\text{Sig} > 0,05$), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas pertama dan variabel bebas kedua terhadap variabel terikat; dan atau (2) tolak H0 dan H1 terima, apabila nilai probabilitas ($\text{Sig} < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas pertama dan variabel bebas kedua terhadap variabel terikat.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2146.315	2	1073.158	163.463	.000 ^b
Residual	210.085	32	6.565		
Total	2356.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Dilihat dari pada Tabel 2, nilai probabilitas ($\text{sig } 0.000 < 0.05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tahap berikutnya adalah menganalisis *R-Square*. Tujuannya adalah untuk melihat berapa besar variasi seluruh variabel bebas dalam menentukan variabel terikat.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.905	2.56226

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Dilihat dari Tabel 3, nilai *R-Square* sebesar 0,905 atau 90,5 %. Dengan demikian, variasi nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menentukan variasi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 90.5 %. Dengan demikian, 9.5 % merupakan pengaruh faktor lain di luar model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang di kemukakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, kerja sama tim yang dibangun serta motivasi dari setiap elemen sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan membaik, Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Bagi karyawan tentu mengharapkan lingkungan kerja yang baik serta motivasi dari atasan yang mana menciptakan kinerja karyawan membaik dan pastinya mendapatkan profit yang baik atau gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah karyawan selesaikan.

SARAN

Kepada pimpinan PT. Telkom Akses Medan, diharapkan untuk menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang baik sehingga memberikan kenyamanan terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Kemudian, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawan seperti promosi jabatan dan bonus atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Eldha shintia dan Alini Gilang, 2016. "*Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*", Jurnal Sosio teknologi, Vol. 15, No 1, April.
- Indri Dayana dan Juliester Marbun. 2018. *Motivasi Kehidupan*, Jakarta : Guepedia.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Metodelogi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Syahrman Yusri dan Umiyati Idris. 2018. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*, Palembang: Citrabooks Indonesia.
- T. Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai dan Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi IV*, Jakarta: Rajawali Pers.